

Pielikums

Rīgas domes Pilsētas attīstības departamenta

30.03.2023. rīkojumam Nr.DA-23-53-rs



RĪGAS DOMES  
PILSĒTAS ATTĪSTĪBAS DEPARTAMENTS

Dzimumu līdztiesības plāns 2023.-2027.gadam

Rīga, 2023

Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu

## Satura rādītājs

Ievads.....	3
Plāna pamatojums un mērķi .....	4
Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra .....	5
Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā .....	6
Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos.....	6
Statistikas dati un to analīze .....	7
Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana .....	9
Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei .....	9

## Ievads

Rīgas domes Pilsētas attīstības departaments (turpmāk – Departaments) ir Rīgas valstspilsētas pašvaldības vadošā iestāde Rīgas pilsētas attīstības un teritorijas plānošanas nozarē, kas Rīgas pilsētā pārrauga un koordinē attīstības procesus, nodrošina būvniecības procesa tiesiskumu, t.sk. veic pašvaldības būvvaldes funkcijas, nodrošina sabalansētu mobilitātes attīstību, pārrauga arhitektūras procesa kvalitāti un kvalitatīvas pilsētvides attīstību, pārrauga un kontrolē vides objektu izvietojumu, pilsētas apstādījumus, zemes ierīcību, nodrošina kultūrvēsturisko vērtību aizsardzību un adresu piešķiršanu.

Departamentā strādājošie darbinieki tiek cienīti neatkarīgi no personas individuālajām iezīmēm un darbs tiek vērtēts atbilstoši sasniegtajiem rezultātiem un esošajām vērtībām. Savā darbībā Departaments ievēro dzimumu līdztiesību un nepieņem lēmumus, kā arī nepiešķir citas privilēģijas, kuras balstītas uz cilvēka individuālajām iezīmēm vai dzimumu.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un plāns (turpmāk – Plāns) ir publisks dokuments, kuru ir apstiprinājusi Departamenta direktore un tas ir pieejams Departamenta mājaslapā ikvienam.

Ilze Purmale  
Rīgas domes Pilsētas attīstības departamenta  
Direktore

## Plāna pamatojums un mērķi

Plāna 2022.-2027. gadam mērķis ir nodrošināt integrētu, mērķtiecīgu un efektīvu politiku, kas sekmē dzimumu līdztiesību un iespēju īstenošanu, veicinot vienlīdzību, daudzveidību, iekļaušanos, pieejamību un pašrealizāciju starp vīriešiem un sievietēm.

Plāns paredz dzimumu līdztiesības un vienlīdzīgas attieksmes institucionālā mehānisma stiprināšanu un ir veidots saskaņā ar:

- Ministru kabineta 2021. gada 17. augusta rīkojumu Nr. 578 “Plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2021.- 2023.gadam”: <https://likumi.lv/ta/id/325509-par-planu-sieviesu-un-viriesu-vienlidzigu-tiesibu-uniespeju-veicinasanai-2021-2023-gadam> ;
- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) rekomendācijām un Eiropas Komisijas (EK) Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.-2025.gadam noteiktām prioritātēm, mērķi un rekomendācijām: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_lv](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_lv) ;
- Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> .

Jāuzsver, ka dzimumu līdztiesības politikas mērķis nav panākt, lai visās amatu kategorijās būtu vienāds vīriešu un sieviešu skaits, bet gan mazināt redzamos un neredzamos šķēršļus, kas kavē sievietes un vīriešus pieteikties un strādāt savam dzimumam netradicionālās profesijās.

Saskaņā ar Apvārsnis “Eiropa” Dzimumu līdztiesības plāna vadlīnijām/Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, lai institūcija būtu tiesīga piedalīties Apvārsnis “Eiropa” programmās, Plāna izstrādes gaitā ir jāievēro 4 (četras) minimālās prasības:

### *I Publicitātes prasības.*

Plānam jābūt oficiālam dokumentam, kas publicēts un pieejams institūcijas tīmekļa vietnē un, ko parakstījusi institūcijas augstākā vadība. Departamenta plāns atbilst šai prasībai – to ar rīkojumu apstiprinājusi Departamenta direktore, un tas ir publiski pieejams Departamenta mājaslapā [www.rdpad.lv](http://www.rdpad.lv) .

### *II Atvēlētie resursi.*

Lai īstenotu Plānu, institūcijai jābūt paredzētiem resursiem. Plāna izstrāde tiek īstenota Departamenta esošā budžeta ietvaros un ar nozīmīgiem atbildīgiem par plāna izpildi.

### *III Datu vākšana un uzraudzība.*

Plāna datu vākšanas posmā ir apkopoti dati par strādājošo dzimumu sadalījumu un kategorijām.

#### *IV Apmācība.*

Rīcības plānā noteiktas apmācības Departamenta darbiniekiem par dzimumu līdztiesību un atšķirīgas attieksmes risku mazināšanu.

Dzimumu līdztiesības pamatprincipi un Plāns ietver sekojošus rīcības virzienus:

1. Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra;
2. Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā;
3. Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos;
4. Statistikas dati un to analīze;
5. Rīcības plāns par virzību uz dzimumu līdztiesību.

Abu dzimumu tiesības Departamentā ir vienādas un vērstas uz izaugsmi un, neatkarīgi no dzimuma, iespējas tiek piedāvātas visiem. Katram darbiniekam ir nodrošināta droša darba vide, piekļuve informācijai un informācijas sistēmām, kuras ir nepieciešamas darba pienākumu izpildē.

### **Darba un privātās dzīves līdzsvars un organizatoriskā kultūra**

#### **Darba apstākļi**

Atbilstoši Departamenta un Rīgas domes normatīvajiem aktiem, darbiniekiem var tikt nodrošināts attālināta darba un/vai elastīga darba laika režīms, vienojoties ar tiešo vadītāju par noteikto darba sākuma un beigu laiku (ievērojot darba līguma noteikto darba laiku). Ar darbiniekiem tiek slēgti darba līgumi uz pilnu darba slodzi, nepilnu darba laiku, kā arī, vienojoties ar tiešo vadītāju, var tikt noteikts stundas likmes darba laiks, kas paredz elastīgu darba slodzi, nepārsniedzot noteikto darba stundu skaitu nedēļā.

Atbilstoši spēkā esošajai darba likumdošanai Departamentam ir jānodrošina bērna kopšanas atvaļinājuma politika, piešķirot bērna kopšanas atvaļinājumus gan sievietēm, gan vīriešiem. Atgriežoties pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, darbiniekiem tiek nodrošināti iepriekš noteiktie nodarbinātības nosacījumi.

#### **Darba samaksas kārtība**

Darba samaksa tiek noteikta, vērtējot amatus, neatkarīgi no darbinieka/darbinieces dzimuma, atbilstoši Rīgas Domes 29.06.2022. nolikumam Nr.189. Atalgojuma noteikšanas kārtība ir veidota, ievērojot noteiktus pamatprincipus:

- Organizācijas iekšējais taisnīgums – līdzīgos amatos tiek noteikta līdzīga pamatalga, ievērojot amata klasifikāciju un algu grupas;
- Konkurētspēja darba tirgū – tiek noteiktas konkurētspējīgas pamatalgas atbilstoši atalgojumam citās publiskā sektora iestādēs Latvijā līdzīgos amatos, kā arī ievērojot tendences Latvijas darba tirgū kopumā un konkurences apstākļus reģionālā līmenī;
- Darbinieku kompetences Departamenta noteiktajiem darbības un stratēģiskās attīstības mērķiem;

Atbilstoši darba likumdošanai visiem darbiniekiem pastāv iespēja un tiek nodrošināts papildatvaļinājums atbilstoši kritērijiem. Neatkarīgi no dzimuma darbiniekiem, kuru aprūpē ir 3 vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam – pienākas 3 papildatvaļinājuma darba dienas. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par 3 bērniem vecumā līdz 14 gadiem, pienākas ne mazāk par 1 papildatvaļinājuma darba dienu.

### **Dzimumu līdztiesība darbā pieņemšanas un karjeras attīstības jomā**

Departaments, izsludinot jaunu amata konkursu, uzrunā visus potenciālos darbiniekus, neizdalot sievietes vai vīriešus, darba sludinājumos tiek lietota iekļaujošā valoda. Personāla atlasē tiek piemērots vienlīdzības princips un konkursa nosacījumi attiecināmi uz visiem potenciālajiem darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma. Darba intervijas laikā Departamenta mērķis ir labāk iepazīt kandidāta personību un uzzināt vairāk par viņa zināšanām, pieredzi un prasmēm. Jautājumi tiek uzdoti, ievērojot Darba likuma nosacījumus.

### **Pasākumi pret vardarbību dzimuma dēļ, tostarp seksuālu uzmākšanos**

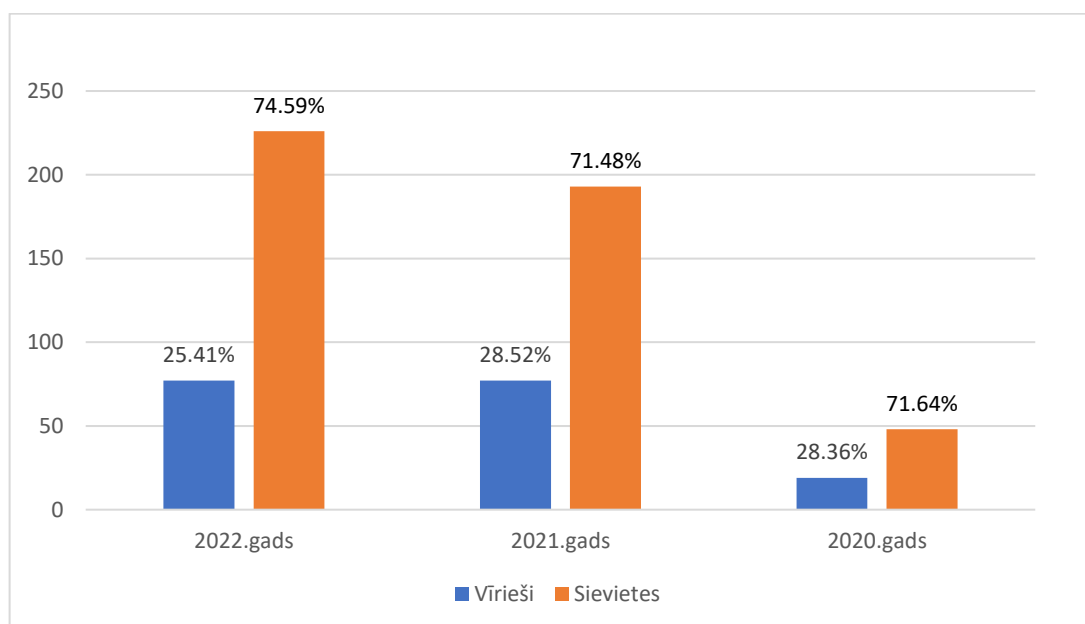
Jebkurš Departamenta darbinieks var ziņot iestādes direktoram vai atbildīgajām tiesībsargājošajām iestādēm par emocionālu, fizisku vai seksuālas uzmākšanās vardarbības gadījumiem vai darbībām, kas neļauj pilnvērtīgi un profesionāli veikt darba pienākumus un ir saistīti ar darbinieka aizvainošanu, necieņu vai rada iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu vai aizskarošu darba vidi.

Ar informāciju par trauksmes celšanas gadījumiem un kā rīkoties, kur vērsties pārkāpuma gadījumā, darbinieki var iepazīties Departamenta mājaslapā, kā arī var ziņot par pārkāpumu četros dažādos veidos, rakstot uz speciāli izveidotu e-pasta adresi [trauksme@riga.lv](mailto:trauksme@riga.lv), ievietojot to Rīgas domes administratīvās ēkas Rātslaukumā 1, Rīgā, vestibilā speciāli trauksmes cēlēju ziņojumiem izvietotā pastkastē, nosūtot Rīgas domes Iekšējo pārbaužu un korupcijas novēršanas nodaļai pa pastu, ziņojot mutvārdos Kontaktpersonai –

Rīgas domes Iekšējo pārbaužu un korupcijas novēršanas nodaļas darbiniekiem. Departaments sniedz nepieciešamo atbalstu pārkāpuma konstatēšanas gadījumā gan organizācijas iekšienē, gan, izvērtējot pārkāpuma būtību, var tikt piesaistītas atbilstošās institūcijas. Pārkāpums organizācijas iekšienē tiek izvērtēts par piekritīgu septiņu dienu laikā Rīgas domes Iekšējo pārbaužu un korupcijas novēršanas nodaļas ietvaros, kur neviens no izvērtētajiem nav saistīts ar pārkāpuma ziņotāju vai apsūdzēto. Divu mēnešu termiņā no dienas, kad ziņojums atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, iesniedzējs tiek informēts par tā izskatīšanas rezultātu.

### Statistikas dati un to analīze

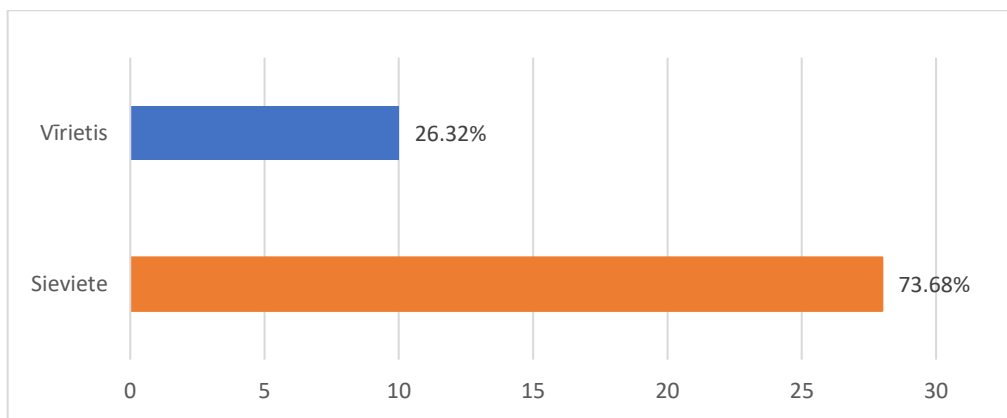
Departaments ir veicis datu analīzi par dzimumu proporcijām personāla sastāvā trīs gadu periodā (sk. 1.attēls).



1.attēls Darbinieku sadalījums pēc dzimuma

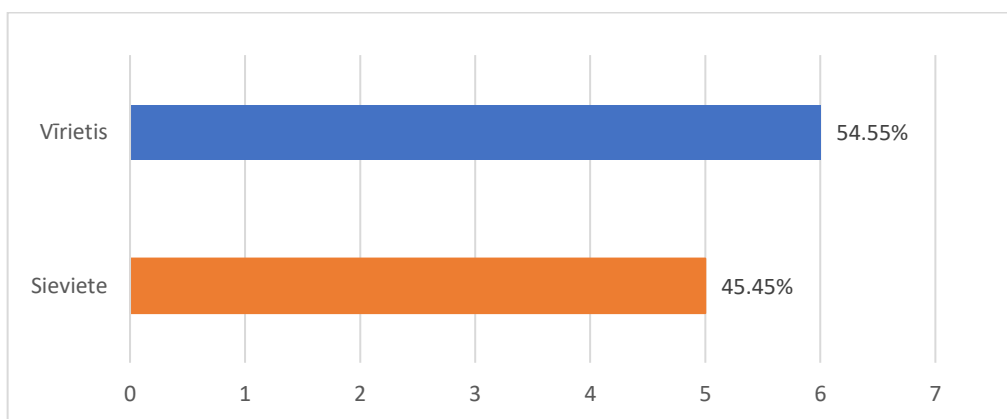
Kā redzams 1. attēlā, kopumā tie liecina, ka personāla sastāvā lielākā daļa ir sievietes, kuru īpatsvars attiecībā pret kopējo darbinieku skaitu svārstās no 71.64% līdz 74.59%. Lielais pretstats 2020. gadā pret darbinieku kopējo skaitu 2021. un 2022. gadā atspoguļo Departamenta strukturālas pārmaiņas, kad tā darbības sfēra būtiski paplašinājās, pieaugot arī tā darbinieku skaitam, Departamentam pievienojot Rīgas pilsētas Būvvaldi un aģentūru “Rīgas pilsētas arhitekta birojs”.

Departamenta apkopotie dati ļauj aplūkot, kāds sadalījums ir starp vīriešiem un sievietēm dažādās amatu kategorijās (sk. 2., 3. un 4.attēls).



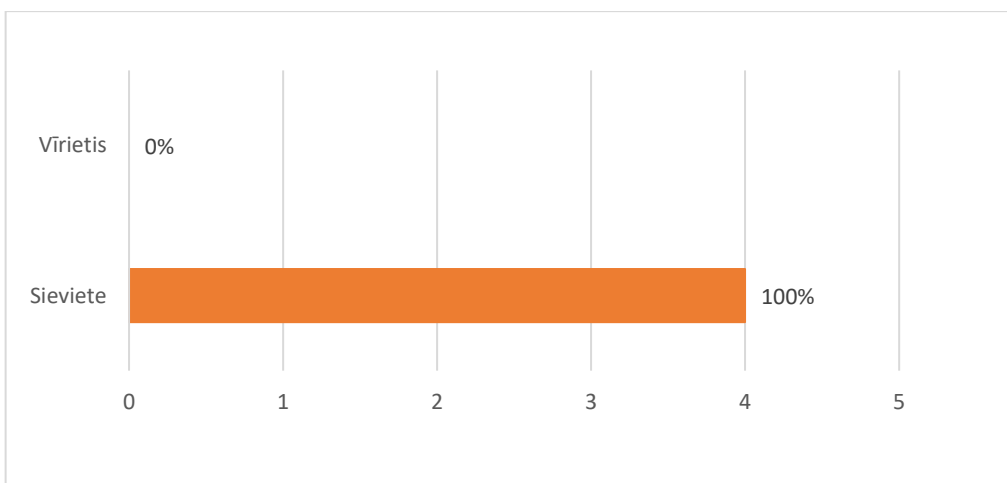
2.attēls Nodaļu vadītāju sadalījums pēc dzimumiem 2022.gadā

Kā redzams 2.attēlā, 2022.gadā sieviešu īpatsvara attiecība, kas ieņem nodaļu vadītāju amatus, saglabājas 73.68% apmērā, kas attiecināma pret kopējo darbinieku skaitu.



3. attēls Pārvalžu vadītāju sadalījums pēc dzimumiem 2022.gadā

Analizējot datus par dzimumu sadalījumu pārvalžu vadītāju amatos (3.attēls), secināms, ka Departamentā vērojams vīriešu īpatsvara pieaugums attiecībā pret sievietēm.



4.attēls Departamenta vadība pēc dzimumiem 2022.gadā



Savukārt Departamenta galveno vadību uzņēmušās ir viennozīmīgi sievietes, kuras iesaistītas vadošos amatos Departamenta lēmumu pieņemšanā, līdz ar to veicinot sieviešu karjeras izaugsmi un attīstību.

### Plāna izpildes uzraudzība un novērtēšana

Plāna virzība un process tiek regulāri uzraudzīts un novērtēts Departamenta vadībā. Direktori par plāna izpildi un pārskatīšanu informē atbildīgie darbinieki ne retāk kā vienu reizi gadā. Katru gadu tiek sagatavots novērtējuma ziņojums, pēc kura nepieciešamības gadījumā tiek pārskatītas plānā paredzētās rīcības.

### Plānotās rīcības Dzimumu līdztiesības plāna izpildei

Departaments plānoto mērķu sasniegšanai identificē galvenās rīcības, kuras pārskata reizi gadā un nepieciešamības gadījumā atjauno.

Nr. p.k.	Mērķis	Pasākums	Atbildīgais darbinieks	Ieviešanas termiņš	Sasniedzamais rezultāts	Paredzētais finansējums un tā avoti
1.	Publikācijas nodrošināšana	Dzimumu līdztiesības plāna publicēšana un aktualizēšana Departamenta mājaslapā	Cilvēkresursu nodaļa vadītājs	Ik gadu	Aktualizēt dzimumu līdztiesības jautājumu nozīmību Departamentā	Esošā budžeta ietvaros
2.	Personāla dzimumu uzskaitē	Ievākt datus par personāla dzimumu, grupējot pa amatu kategorijām	Cilvēkresursu nodaļa vadītājs	Ik gadu	Sniegt Departamenta vadībai ikgadējus ziņojumus, pamatojoties uz rādītājiem	Esošā budžeta ietvaros
3.	Statistikas datu monitorings un analīze	Analizēt un vizualizēt iegūtos datus par pārskata periodu	Procesu kvalitātes nodaļa	Ik gadu	Aktualizēta informācija pārskata periodā	Esošā budžeta ietvaros
4.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Ņemta vērā attaisnota prombūtne, sakarā ar bērna kopšanu vai militāro dienestu.	Cilvēkresursu nodaļa vadītājs	Tiek ievērots	Darba likums un Departamenta iekšējie normatīvie akti paredz kārtību par darbinieka atgriešanos darbā uz iepriekš saglabāto amatu un atalgojumu.	Esošā budžeta ietvaros

5.	Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana	Lēmumu pieņemšana, ievērojot vienlīdzības principu	Direktore	Tiek ievērots	Lēmumu pieņemšana noteikta rīkojumā "Par kompetenču sadali", saskaņā ar nodaļu noteiktiem uzdevumiem un amatu aprakstiem.	Esošā budžeta ietvaros
6.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai Departamentā	Personāla atlases procesu īstenošana un uzraudzība, ievērojot dzimumu līdztiesības principu.	Cilvēkresursu nodaļa vadītājs	Tiek ievērots	Vakances kritēriji izstrādāti ievērojot dzimumu līdztiesības principu, atlases procesā kandidāti tiek vērtēti pēc iegūtām zināšanām un pieredzes.	Esošā budžeta ietvaros
7.	Vienlīdzīgas iespējas dzimumu pārstāvībai Departamentā	Speciālista dzimumu līdztiesības jautājumos nozīmēšana.	Direktore	2023.gads	Ar rīkojumu nozīmēts speciālists (Cilvēkresursu nodaļas vadītājs).	Esošā budžeta ietvaros
8.	Darbinieku izglītošana dzimumu līdztiesību jomā	Darbinieku apmācību nodrošināšana dzimumu līdztiesības jautājumos.	Cilvēkresursu nodaļa vadītājs	Reizi 3 gados	Organizētas apmācības visiem darbiniekiem.	Esošā budžeta ietvaros
9.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Ņemta vērā privātās dzīves un darba līdzsvara nepieciešamība, piedāvājot elastīgu darba laiku un, nepieciešamības gadījumā, attālinātā darba iespējas, veicot individuālu riska novērtējumu, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus.	Direktore	Tiek ievērots	Elastīga darba laika un attālināta darba iespējas noteiktas ārējos un Departamenta iekšējos normatīvajos aktos.	Esošā budžeta ietvaros
10.	Vienlīdzīgu iespēju un darba vides atbalsta nodrošināšana	Nodrošināta vienlīdzīga darba samaksa, saskaņā ar amatu klasifikāciju un darbinieka novērtējumu.	Direktore	Tiek ievērots	Atalgojums tiek izvērtēts saskaņā ar ārējiem un iekšējiem normatīviem aktiem.	Esošā budžeta ietvaros